

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati & Daryanto, 2013). Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat – sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungannya, seperti perilaku, sikap, dan tindakan – tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi (Pramudyo, 2010)

Kinerja organisasi adalah mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau factor ekonomi, politik, dan budaya yang ada; apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan; apakah memiliki kepemimpinan; modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya; apakah kebijakan, budaya, dan system insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan; dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi dan pelatihan, dan sumber dayanya Swanson (2004). Atmosudirjo (2007) mengemukakan bahwa “Kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.”

Kinerja dosen adalah sesuatu yang dihasilkan dosen dalam mencapai kinerjanya yang bertanggung jawab dan berkualitas (Suryaman dan Hamdan, 2016). Menurut Rachmawati & Daryanto (2013) keberadaan dosen dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari pengaruh faktor internal maupun faktor eksternal yang

membawa dampak pada perubahan kinerja dosen. Kemampuan mengajar dosen yang sesuai dengan tuntutan standar tugas yang diemban



memberikan efek positif bagi hasil yang ingin dicapai seperti perubahan hasil akademik peserta didik, ketrampilan peserta didik, dan perubahan pola kerja dosen yang makin meningkat, sebaliknya jika kemampuan mengajar yang dimiliki dosen sangat sedikit akan berakibat bukan saja menurunkan prestasi belajar peserta didik tetapi juga menurunkan tingkat kinerja dosen.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja dosen adalah motivasi, kompetensi dan kepemimpinan. Motivasi adalah sesuatu yang mendukung karyawan untuk menimbulkan perilaku dan mengarahkan dalam suatu tujuan. Kompetensi adalah karakter seseorang berdasarkan dari individu yang berhubungan dengan ukuran efektif tidaknya kinerja dalam suatu pekerjaan. Kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karena mendorong individu untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan adalah proses perilaku untuk memenangkan hati, pikiran, emosi, dan perilaku orang lain untuk berkontribusi terhadap terwujudnya visi (M. Karim, 2010). Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin dan mengetahui orang lain untuk dapat mengikuti sesuai keinginan pemimpinnya (Duha, 2016). Kepemimpinan dideskripsikan dalam beberapa istilah berdasarkan dengan ciri dan tindakan yang dilakukan mulai dari kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transaksional, hingga istilah terkini yang banyak dikemukakan adalah kepemimpinan transformasional, yang kini banyak diterapkan oleh beberapa pemimpin organisasi termasuk organisasi bisnis dalam menjalankan usahanya. Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin. Dalam konsep ini, seorang

pemimpin transformasional melibatkan bawahan secara bersamasama untuk melakukan perubahan, atau sering disebut wujud pemberdayaan. Melalui kepemimpinan transformasional ada suatu keterikatan yang positif antara atasan dan bawahan.

Kepemimpinan transformasional adalah perencanaan, visi yang berdampak positif yang diyakini akan menghasilkan tindakan yang kreatif pada sekelompok organisasi untuk mencapai tujuan yang diterapkan dalam suatu industri (muhyi, 2011). Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan, secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan Danim (2005).

Penelitian Tresna Aditya Nugroho (2013) Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yaitu terdapat hubungan tinggi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dan terdapat pengaruh sedang antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Putri Novitasari (2016) gaya kepemimpinan transformasional dengan indikator pengaruh informasi dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan kinerja karyawan juga meningkat. Penelitian Nugrahani (2013) Hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasi pada karyawan The Sunan Hotel Solo.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa dosen mengenai kepemimpinan di Universitas Muhammadiyah Semarang diketahui bahwa 40% dosen menjawab pemimpin selalu menekan tujuan visi dan misi, dan 30% dosen pemimpin selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pengikutnya, 20% dosen mengatakan pemimpin selalu

memberikan kesempatan kepada dosen untuk lebih berinovasi. Dari hal tersebut penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul “Studi Fenomologi Kepemimpinan Transformasional Kinerja Dosen di Program Studi Teknologi Pangan Universitas Muhammadiyah Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu “ apakah ada hubungan peningkatan kinerja dosen melalui kepemimpinan transformasional?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Instruksional Umum

Mengetahui fenomena kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dosen di Universitas Muhammadiyah Semarang.

2. Tujuan Khusus

- a. Menggambarkan kepemimpinan transformasional dosen teknologi pangan.
- b. Menggambarkan kinerja dosen teknologi pangan.

D. Manfaat Penelitian

1. Dosen

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai motivasi Kepemimpinan Transformasional dengan kinerja dosen dan karyawan agar menjadi lebih baik.

2. Institusi

Hasil dari penelitian bisa jadikan bahan evaluasi kedepan oleh Akademik, Apabila ada masalah tingkat kinerja dosen melalui kepemimpinan yang belum bisa teratasi.

3. Peneliti

- a. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan dari penelitian yang terkait mengenai peningkatan kinerja dosen.
- b. Untuk memberikan informasi kepada peneliti lebih lanjut tentang metode kepemimpinan transformasional

4. Mahasiswa Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan evaluasi acuan meningkatkan kinerja gaya kepemimpinan pada setiap dosen.

E. Keaslian penelitian

Peneliti tentang metode pembelajaran pada mahasiswa sering dilakukan, tetapi sejauh ini peneliti belum menemukan penelitian yang berjudul peningkatan kinerja dosen melalui kepemimpinan transformasional, adapun penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini :

No.	Nama peneliti, tahun, judul	Metode dan sample	Hasil
1.	Peneliti Tresna Aditya Nugroho, tahun 2013, judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Askes (Persero) Cabang Utama Bandung	Deskriptif dan verifikatif teknik sampling yang digunakan simple random sampling dengan sample peneliti sebanyak 74 responden	Hasil penelitian ini menunjukkan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan yaitu terdapat hubungan tinggi antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan dan terdapat pengaruh sedang antara gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan
2.	Peneliti Putri Novitasari , tahun 2016, judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Mitra Sejahtera	Kuantitatif, teknik sampling yang digunakan probality sampling yang menggunakan semua anggota karyawan KSP Mitra Sejahtera yang berjumlah 35 responden.	Hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional dengan indikator pengaruh informasi dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang ditujukan oleh pimpinan kinerja karyawan juga meningkat.
3.	Peneliti Nugrahani, tahun 2013, judul Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi	Kuantitatif korelasional, teknik sampling yang digunakan purposive sampling	Hasil penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan

pada Karyawan The Sunan Hotel Solo	menggunakan karyawan The Sunan Hotel Solo sebanyak 100 responden	semua komitmen karyawan The Sunan Hotel Solo	organisasi pada karyawan The Sunan Hotel Solo
------------------------------------	--	--	---

Dari beberapa penelitian yang telah dicantumkan pada keaslian penelitian inilah perbedaannya :

Perbedaan penelitian ini dengan Metode yang digunakan deskriptif dan verifikatif teknik sedangkan penelitian saya menggunakan metode kualitatif, sample dari penelitian ini menggunakan 74 responden karyawan, sedangkan penelitian saya menggunakan sample dosen, tempat penelitian PT. Askes (Persero) Cabang Utama Bandung sedangkan penelitian saya di Universitas Muhammadiyah Semarang

Metode yang digunakan kuantitatif sedangkan penelitian saya menggunakan metode kualitatif, sample dari penelitian ini menggunakan 35 responden karyawan , sedangkan penelitian saya menggunakan sample dosen, tempat penelitian di KSP Mitra Sejahtera

Metode yang digunakan kuantitatif korelasional, sedangkan penelitian saya menggunakan metode kualitatif, sample dari penelitian ini menggunakan 100 responden karyawan, sedangkan penelitian saya menggunakan sample dosen, tempat penelitian di The Sunan Hotel Solo, sedangkan penelitian saya di Universitas Muhammadiyah Semarang